



CHIMIE ÉNERGIE
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

MAITRISE DU RISQUE INDUSTRIEL CHIMIQUE : Faire à 5, le travail de 6

Quid de l'astreinte ?

Monsieur le Directeur,

Engagé dans un combat contre la réorganisation d'EDF, l'ensemble des représentants du personnel ont boycotté le CSE pendant plusieurs mois. Nous ne reviendrons pas, ici, sur ce projet et ce que nous en pensons, tant il se joue à des strates bien supérieures à celle du CSE du CNPE de Chinon. Durant cette période, de nombreux sujets mis à l'ordre du jour furent reportés ... mais pas tous. Alertée par le personnel, la délégation CFTD souhaitait débattre de la réorganisation mis en œuvre à l'E2DC. Ce sujet n'étant pas de ceux reportés ce jour, nous donnerons donc notre positionnement par cette déclaration.

E2DC où l'histoire d'une équipe qui avance sur le ruban de möbius



Petit rappel :

L'organisation actuelle occupa longuement le dialogue social durant les mandats précédent. Il en accoucha une organisation issue du meilleur compromis. En effet, l'équipe E2DC devait gérer la station de déminéralisation et le suivi de la prestation CTE confiée à CAPSIS ainsi que l'ensemble des consignations afférentes à ces diverses installations. Pour répondre à cette charge de travail, il avait été défini un model organisationnel à 6 personnes, 4 du service chimie et 2 du service conduite, devant permettre une adéquation de l'équilibre charge/ressources. Ainsi, des compétences et un niveau d'expertise perdus ont pu, peu à peu, se reconstituer. Par ailleurs, les interventions en dehors des horaires de travail étaient réalisées par un tour d'astreinte grée par 6 agents. C'en était fini des manquements dominicaux où l'agent d'astreinte issu d'un autre tour venait faire ce qu'il pouvait se contentant trop souvent d'acquitter les alarmes et de laisser les problèmes au lundi. C'en était fini de ces difficultés à maîtriser le champ de la consignation et des risques associés s'agissant notamment de la consignation de circuit contenant des matières hautement corrosives.

Mais...

Tout était-il rose ?



CHIMIE ÉNERGIE
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

... Non !

La station de déminéralisation n'avait pas de PBMP. Aucun moyen étant alloué à la maintenance préventive, la charge de travail fut impactée par de trop nombreuses et coûteuses interventions curatives et l'état de santé de cette installation s'est peu à peu dégradée. Parallèlement le site s'est doté de nouvelles installations permettant l'injection d'acide sulfurique à 95 % dans les aéroréfrigérants. L'équipe E2DC gérant déjà la prestation d'injection de monochloramine via CTE, c'est à celle-ci que le site confia la surveillance de cette nouvelle prestation, dégradant toujours plus l'équilibre charge/ressource initialement prévus.

Votre Organisation :

Sur la question du PBMP, nous reconnaissons qu'après les diverses alertes de l'équipes, un PBMP a vu le jour voilà 18 mois environ. Celui-ci permet de générer une quantité d'actions curatives bien plus faible et un niveau de confiance dans l'installation bien plus serein. Toutefois, et par définition, le PBMP génère également un nombre d'intervention préventives bien plus élevée... **les 2 effets s'annulent donc au moins partiellement.**

Du côté des ressources, la ré-organisation consiste à absorber la même charge de travail avec un agent de moins. Bien que la planification des activités devrait mieux fonctionner avec un CAP TEM en plus, nous ne pensons pas que cela puisse suffire. Les documents présentés lors de la dernière séance ne font état d'aucune analyse SOH. Le nouvel équilibre charge/ ressources n'a donc fait l'objet d'aucune analyse.

Pourtant, le fonctionnement de nos tranches impose via les STE, une eau correctement déminéralisée et donc une station de déminéralisation en état optimal de fonctionnement, exploitée par des agents compétents. Plus encore, la dangerosité des produits chimiques contenus dans les circuits de CTE et CTF nécessite une parfaite maîtrise du risque industriel et donc une équipe dotée de toutes les conditions de réussites.

Le niveau d'impréparation de cette ré-organisation se traduit jusque dans les questions les plus élémentaires. Interrogée il y a peu, la direction ne sait toujours pas dire ce qu'elle fera du tour d'astreinte : soit un tour d'astreinte à 5, soit pas de tour, soit des astreintes sans tour gréées au besoin...

Oui, Mr le Directeur, aussi consternant que cela puisse être, et au moment où vos équipes mettent en œuvre cette réorganisation, la question des interventions hors heures ouvrables n'est toujours pas traitée et n'a fait l'objet d'aucune étude d'impact. Au premier aléa RH ou au premier départ en inactivité, le tour tombe à 4. Bref, un équilibre vie privée/vie pro des plus prometteur ! et une équipe condamnée à stagner ici pour un long moment.



CHIMIE ÉNERGIE
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

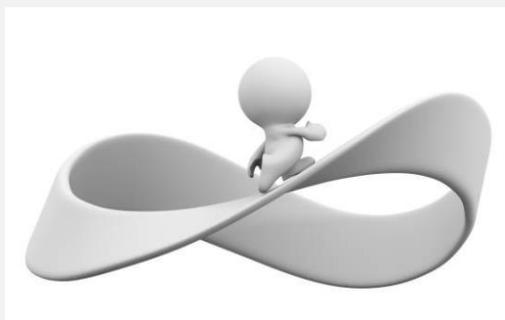
Mr le Directeur, vous l'aurez compris, c'est pour de multiples raisons que les équipes dirigeantes précédentes avait grée l'équipe avec 6 agents.

En conclusion :

- Dans l'ancienne organisation, les moyens humains étaient là en nombre mais pas en parcours pro. Les moyens matériels étaient, quant à eux, quasi-inexistants.
- Dans la nouvelle organisation, les moyens matériels sont là mais plus les moyens humains.

Quand l'E2DC avance, c'est bel et bien sur le ruban de Möbius !

La délégation CFDT tient donc par la présente à vous alerter sur la dégradation des conditions de travail et sur la non-qualité de maîtrise du risque industriel chimique qui en découle.



Le ruban de Möbius

Avancez sur le ruban de Möbius. Quand vous aurez fait un tour, vous serez revenu au point de départ en ayant changé de point de vue.

Continuez d'avancer. Quand vous aurez fait un 2^{ème} tour, vous serez, à nouveau revenu au point de départ, en ayant à nouveau changé de point de vue.

Pourtant, il n'est pas faux de dire que vous n'avez fait qu'avancer !